

EC企業法判例研究(32) EC労働時間指令とイギリス労働時間規則との抵触(EC司法裁判所2001.6.26判決)

著者	名古 道功
著者別表示	Nako Michitaka
雑誌名	国際商事法務
巻	29
号	11
ページ	1381-1385
発行年	2001
URL	http://doi.org/10.24517/00051001



●EC企業法判例研究● ③2 (今野裕之*監修)

EC 労働時間指令とイギリス労働時間規則との抵触

(EC 司法裁判所2001年6月26日判決: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 15 (2001), 827¹⁾
(Secretary of State for Trade and Industry v. Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union, Case C-173/99)

名古屋功**

〔事実の概要〕

X労働組合 (Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union) は、テレビ、ラジオ、映画、劇場などで働くカメラマン、特殊効果技術者、編集者などを対象として約3万人を組織していたが、多数の組合員は短期契約 (本件で問題となっている13週未満の契約も多かった) に基づき雇用されていた。

EC労働時間指令 (Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organization of working time) は、1993年11月23日にEC労働社会理事会で採択され、①1日の休息時間、②1週の休息期間 (週休)、③週労働時間、④夜間労働などのほか、年次有給休暇 (年休) に関して次のように規定している。

「第7条

- 1 加盟国は、すべての労働者が、少なくとも4週間の年次有給休暇権を有することを確保するために必要な措置を講じなければならない。年休の権利付与のための要件 (the conditions for entitlement to, and granting of, such leave) は、国内立法および／または慣習に基づき定められる。
- 2 年次有給休暇は、労働関係終了の場合を除き、代償手当によって代替されてはならない。」

イギリスは、EC労働時間指令を国内法化する

るため、1998年に労働時間規則 (Working Time Regulation 1998) を制定したが、年休に関しては次のとおり規定されていた。

「第13条

- 1 5項および7項の要件をみたす場合、労働者は、毎年、2項に定められた期間 (休暇が開始される年に応じて3～4週間) の年休の権利を有する。
- 2～6 (省略)
- 7 1項に基づき付与される権利は、労働者が継続して13週間雇用され続けるまで発生しない。」

X労働組合の組合員は短期契約に基づき雇用されているのが大半であったが、これらの労働者の多くは同一の使用者の下で13週間継続雇用されることはなく、年休権が発生しなかった。X労働組合は、イギリス労働時間規則13条7項がEC労働時間指令7条に違反するとして、通商産業大臣を相手として、1998年12月4日に、司法審査の申立を行い、翌1月18日にイングランド・ウェールズ高等法院女王座部はこれを認めた。

この訴訟において、X労働組合は次のように主張した。①イギリス労働時間規則13条7項は、EC労働時間指令7条で保障された年休権に対する違法な制限である。なぜなら、EC労働時間指令7条はすべての労働者に年休権を与えているにもかかわらず、13週間に満たない労働者はなんらの年休も取得しえないからである。②EC労働時間指令17条に列挙された例外にも該当しない。③同一の使用者の下での13週間の継

*この ひろゆき、成城大学法学部教授

**なこ みちたか、金沢大学法学部教授

続雇用の要件は、EC 労働時間指令の趣旨である健康と安全の保護との目的、および例外措置を限定的に解釈するとの要請に反する。^④上記要件は、狡猾な使用者による乱用の危険性が存する。

以上のように、本件では、イギリス労働時間規則が EC 労働時間指令に抵触しないかが問われたため、高等法院女王座部は、審理を中断して、EC 条約234条に基づき²、以下の争点につき EC 司法裁判所に先行判決を求めて付託した。すなわち、① EC 労働時間指令7条は、13週間の継続雇用との要件をみたしてはじめて年休権を取得しうるとの国内法を許容しているのか。② ①の問いが肯定される場合、国内裁判所は、特別の雇用期間の要件が合法かつ適切であるかどうかを決定するにあたって、いかなる要因を考慮に入れるべきか。

〔判 旨〕

1 EC労働時間指令7条は、すべての労働者が少なくとも4週間の年休権を取得できるように必要な措置を講じることを加盟国に義務づけているが、他方、その要件は、それぞれの国の法律規定および／または慣習に基づき定められると規定されている。この規定の範囲は、EC労働時間指令の目的および体系を吟味して決定する必要がある。まず、目的であるが、EC労働時間指令の法的基礎である EC 条約118a条（現137条）ならびにEC労働時間指令前文および1条1項から明らかなように、とくに労働時間に関する国内法規定の（加盟国間の）調整を通じて労働者の生活および労働条件を改善することである。また、EC レベルでのそうした調整は、労働時間規制の目的である健康と安全の保護にも資することになる。社会憲章も、すべての労働者は十分な健康および安全を確保されるための条件を享受し、また年休権を有すると定めている。次に、体系との関係では、加盟国または労使は適用除外および特例を定めると規定する EC 労働時間指令17条からも、同指令7条が明確に例外を許容しているということは導き出せない。EC 労働時間指令は、7条の適

用につき、1996年11月23日から3年以内の期間、4週間の年休付与を猶予され3週間でもよいことを認めたにすぎない。そして、イギリスはこれを用いた。

以上から、すべての労働者に対する年休権の付与は、EC社会法におけるとくに重要な原則とみなされねばならないということが導き出される。

さらに、EC 労働時間指令は、健康と安全の効果的な保護のために、労働者が実際に休息をとらねばならないとのルールを含んでいる。また、その適用範囲は広く、私企業であれ公企業であれ、すべてのセクターを対象としている。加えて、労働契約に期間の定めのない労働者と期間の定めのある労働者とを区別をしておらず、「すべての労働者」との文言を用いている。以上のような EC 労働時間指令の目的および体系から、3週間あるいは4週間の年休権は、すべての労働者に、直接、指令によって付与された社会権であるといえる。

2 同一使用者の下での13週間の継続雇用との要件は、短期雇用を利用して年休付与義務を免れようとする使用者も出現し、乱用されかねない。

3 「年休の権利付与のための要件は、国内立法および／または慣習に基づき定められる」との表現は、年休の制度設計（arrangements）を各加盟国が異なって決めうることを意味するにすぎず、年休の存在自体を否定することは許されない。

4 以上から、イギリス国内法が同一使用者の下での13週間の継続雇用を要件とするのは、EC労働時間指令7条に違反する。7条違反である以上、付託事項②には答える必要はない。

〔研 究〕

1 本件を理解するにあたっては、EC 労働法の発展、とくにイギリスとの関係を踏まえておく必要がある。まずこの点を概観しておこう³。EC 条約（当初は、EEC 条約）では、労働者にかかわる規定は人の移動に関するものがほとんどであり、唯一、男女同一賃金規定が

おかれていたにすぎなかった。1970年代後半になり、EC 条約100条（現94条）および235条（現308条）に基づき、男女均等およびリストラの関係で一定の前進がみられたが、ネオリベリズムを基調とするサッチャー政権発足後は、EC 理事会の全会一致原則の下で重要な労働関係指令案が採択できなくなった。こうした状況を打開したのが、ドロールであった。彼が1985年に EC 委員会委員長に就任した直後の12月、ルクセンブルクで開催されたヨーロッパ理事会は、EC 条約を改正する「単一ヨーロッパ議定書」を採択した。労働社会分野では二つの改正がなされたが、本件と関係があるのは118a 条（現137条）の新設である。そこでは、労働者の安全衛生分野は全会一致ではなく、EC 条約251条の特定多数決（加盟各国に割り振られた票数（計87票）のうち、62票以上の賛成が得られた場合に採択できる）で採択できることになった。

1989年12月にストラスブールで開催されたヨーロッパ理事会においては、「労働者の基本的社会権に関する EC 憲章（Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers）」（社会憲章）が採択された。これは、法的拘束力がない政治宣言であったが、移動の自由、雇用と賃金、生活労働条件の改善、社会保護、団結権と団交権、職業訓練、男女均等待遇など広範な内容を有した⁴。労働安全衛生分野以外は全会一致が必要であったため、続いて、こうした分野も特定多数決の対象とすることが議論されたが、イギリスが反対し、実現されなかった。1991年末にマーストリヒトで開催されたヨーロッパ理事会で、激論の末、最終的に採択された「社会政策に関する議定書」および付属協定は、条約本文から切り離されて、イギリスのみが対象外とされた。その後、1997年に、イギリスにおいてブレア労働党政権が発足し、同年6月にアムステルダムで開催されたヨーロッパ理事会では、イギリスの賛成を得て、上記議定書および付属協定が条約本文に規定され、安全衛生のほか、労働条件、情報・協議、男女均等そして疎外者の統合の5分野が特定多数決

で採択できることになった。

2 イギリス労働時間規則13条7項が EC 労働時間指令に違反しないかどうかの検討にあたって、本判決は、EC 労働時間指令7条の目的、すなわち「労働者の健康と安全の保護」を考慮している。確かに、労働時間はそれと関連を有するが、賃金とならんで典型的な狭義の労働条件に属し、本来はこの分野において規制されるべきである。それにもかかわらず健康と安全の分野に位置づけられたのは、上記のように、これが特定多数決によって採択しうる EC 条約118a 条（現137条）に基づき提案されたためであった。これは、全加盟国において統一的に労働時間規制を行うためにやむをえない措置であるが、本来の趣旨どおりに位置づけられていない点も否定しえない。本件で問題となっている年休に関して述べると、有給で一定の連続した期間の休息の取得は労働者の健康にとって有益であり、またリフレッシュしうるから、「労働者の健康と安全の保護」という目的をあげることは間違いではない。しかし、ILO「年休有給休暇に関する勧告（47号）」（1936年）が規定するように、それは「労働者に休息、娯楽およびその能力の啓発のための機会を確保する」ために保障されていると考えるべきである。すなわち、単に肉体的疲労の回復のみならず、社会的文化的活動を通じて、真に人間に値する生活を享受できるようにするために存在しており、「労働者の健康と安全の保護」では限定的すぎる。

3 次に、イギリス労働時間規則制定の経緯も含めて、本件で問題となっている規定の内容及び相互関係を確認しておこう⁵。

イギリスは、一般的な労働時間規制を有していない国であった。これは、「任意主義（voluntarism）」の伝統によると考えられ、法律よりも団体交渉による規制が好まれた。特別に、工場法（1961年）と商店法（1950年）は女性と年少者、商店法は成人男子の日曜労働を禁止していたが、サッチャー政権の下で、こうした法律も廃止された。1993年に EC 労働時間指令が発せられた折り、当時の保守党政権はこの採択

に抵抗したが、採択されると、「労働者の健康と安全の保護」との提案根拠に誤りがあるなどとして、EC 司法裁判所に提訴した。しかし、1996年11月12日に、EC 司法裁判所は、週休日は原則として日曜日とする同指令5条2項を無効としたほかは、イギリスの訴えを棄却した⁶。EC 労働時間指令は採択から3年後の1996年11月23日に施行され、それまでに加盟国は国内法を整備する必要があった。イギリスはこれに間に合わず、「違法状態」が生じるが、1997年の総選挙においてブレア労働党政権が発足することで解決の見通しが生まれ、イギリス労働時間規則は1998年に成立する。しかし、年休の取得要件を定めた同規則13条7項は、「1項に基づき付与される権利は、労働者が継続して13週間雇用され続けるまで発生しない」と定めていたため、EC 労働時間指令7条との整合性が問われることになった。

本判決は、EC 労働時間指令の目的、条文解釈、例外の可能性などについて詳細に検討している。その中でとくに注目しうるのは次の点である。第一に、年休権の付与は「EC 社会法においてとくに重要な原則」であると明言され、その適用除外はありえず、またあるとしてもその実施は EC 労働時間指令に明記された制限内にとどめられねばならないと指摘された点である。ヨーロッパにおいてバカンスが労働者にとって重要な意味を有することはよく知られている。たとえば、ドイツの連邦休暇法で定める年休は18労働日であるが、実際上は労働協約によって5～6週間が保障されている。そして、細切れではなく、数週間にわたる連続取得である。本判決が「とくに重要な原則」と指摘するのはこうした背景があると考えられる。第二に、EC 労働時間指令7条が「すべての労働者」は年休権を付与されるとの文言に関してである。本判決は、期間の定めのない労働契約と期間の定めのある労働契約とを区別する規定は見いだせない点を指摘するとともに、適用除外に関しても直接該当する規定はないとする。EC 労働時間指令1条3項は、指令自体が全面的に適用除外される業種（一定の海上輸送）を定めてい

るほか、同指令17条は、一定の条件をみたせば労働時間、休憩時間等一部の規定の適用を除外しうる旨を定めるが、17条からは年休には適用除外がいったい認められないことが明白であり、本件被告もこれを争わなかった。むしろ、同一使用者の下での13週間の継続雇用という要件との関連では、EC 労働時間指令7条において「年休の権利付与のための要件は、国内法および／または慣習に基づき定められる」という規定との関係の方が重要である。本判決は、ここでも同条の目的等を考慮し、年休の制度設計はなしうるが、その存在自体を否定することまでは許されないと判示した。すなわち、こうした要件が課せられると、13週間未満の雇用期間の労働者にはまったく年休が発生しない点に着目されたのであり、妥当な解釈である。なお、年休の制度設計とは、連続取得の原則や年休付与方法などを意味すると考えられる。第三に、上記要件を認めると「乱用」を誘発すると指摘している点である。本判決は、その理由として、「短期雇用関係を今よりも頻繁に用いることによって、年休付与義務を回避しようとする」という点を指摘するが、さまざまな問題を有する短期雇用契約の弊害の一つを指摘したものとして興味深い。

イギリス労働時間規則が「13週間の継続雇用」を年休付与の要件とした理由として本件被告である通商産業大臣側が指摘するのは、次の3点である。すなわち、①年休制度は各加盟国ごとでかなり異なり、いくつかの国内法は雇用の最初の日から年休権を与えていない、②13週間の継続雇用との要件を課しないと、労働者の健康と安全の保護と中小企業への過度の負担の回避との間での公平なバランスを失する、③雇用開始日から1日の労働時間の制限および週休制の保障がある以上、労働から生じる疲労の蓄積は避けられ、雇用の最初の週からの年休権の付与は不必要である。本判決は、①に対して、EC 労働時間指令は必要最低限の規制をしており、制度内容で各国異なりうることはあっても、年休権の存在自体を否定することはできないとする。②に対しては、労働者の健康と安全の保護

は、同指令前文で規定しているように、純粋に経済的条件に依存してはならないし、また中小企業に対する影響は考慮済みであり、このために EC 労働時間指令施行後3年間は4週間ではなく3週間の年休の付与でよいとの猶予措置が認められ、また年休取得の方法も加盟国の実情に合わせて適切な仕方を採用しうることになっているとする。③に対しては、本件被告の主張は、新しく雇用関係に入る前に十分な休息期間を与えられていることが前提となっているが、直前まで働いていた労働者もあり、すべての場合にあてはまらないとする。

5 本判決は、理論上よりも実務上の影響の方が大きい。というのは、同一の使用の下での13週間の継続雇用との要件が撤廃されると、数百万人の短期雇用等の非典型雇用労働者が年休権を享受しうることである⁷。今日、労働法の重要な課題の一つはこうした労働者の権利保障であるが、年休権を保障した本判決は重要な意味をもつだろう。

本判決は日本の年休制度にどのような示唆を与えるのであろうか。第一に、取得要件に関してである。労働基準法39条1項によると、年休権が発生するには、①6カ月間継続勤務し、かつ②全労働日の8割以上出勤しなければならない。①は本件において有効性が問われた要件であるばかりでなく、②はイギリス労働時間規則においてすら存在しない要件である。②の趣旨は、「終戦後一般に労働意欲の低下して居った我が国の実情」のためと説明されるが⁸、年休を労働者の勤勉な就労に対する報償や労働意欲を刺激するための制度とみる発想は時代遅れであり、年休権の本質にもそぐわないし、権利的性格が弱められることになる。①および②とも日本の年休制度の後進性を端的に示しているよう。立法論としては、両者とも削除するか、少なくとも緩和する必要がある。わが国においても労働市場が変容しつつあり、パートタイマーや派遣労働者などが増加している。また、深刻化しつつある失業を克服するための方策として非典型雇用を重視する主張もみられるが、そこで重要なのはこうした労働者の権利をいかに保障し

ていくかであり、この点からも本判決は注目しうるのであろう。なお、ドイツにおいては、待機期間（継続勤務期間）が6カ月とされているが（連邦休暇法4条）、それにみたない場合には各月ごとに部分年休が付与され、年休権が保障されている（5条）。第二に、労働基準法上保障された年休日数は最低10日、勤続年数1年経過するごとに1ないし2日通増して最高20日となっている。これも EC 労働時間指令の4週間と比べると見劣りする。

こうしたわが国の年休制度の後進性の要因として、取得率が約50パーセントという現状をあげることができる。本判決では、年休権は「EC 社会法においてとくに重要な原則」と明言されたが、わが国の現状を打破するには、労働政策においてこうした位置づけをすることがまず不可欠であろう。

〔注〕

- 1 本判決の全文は、<http://curia.eu.int/en/index.htm> から入手しうる。
- 2 EC 条約234条によると、EC 司法裁判所は、条約の解釈、共同体機関の行為の効力および解釈、あるいは理事会の行為により設置される機関の規定の解釈について先行判決を行う権限を有する。そして、加盟国の裁判官は、自己の裁判において判決するにあたり必要な場合、先行判決を要求することができる。詳しくは、山根裕子編著『ケースブック EC 法』（1996年）65頁以下参照。
- 3 詳細は、濱口桂一郎『EU 労働法の形成』（1998年）12頁以下参照。
- 4 ヨーロッパ社会憲章については、中山和久「ヨーロッパ社会憲章と日本の労働者」労働法律旬報1005号（1980年）4頁以下、清水敏「ヨーロッパ社会憲章の意義とその内容」労働法律旬報1005号（1980年）9頁以下参照。
- 5 イギリスの労働時間については、小宮文人『イギリス労働法』（2001年）89頁以下、山下幸司「EU 指令とイギリスにおける労働時間規制」関東学院大学法学7巻1号（1997年）41頁以下参照。
- 6 United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v. Council of The European Union (C-84/94) IRLR 26-1（1997）、30。本判決については、山下・注5前掲52頁以下参照。
- 7 海外労働時報315号（2001年）32頁参照。
- 8 寺本広作『改正労働基準法の解説』（1948年）309頁。